

CLUB TPE : Leslie Collombat intervenante Club TPE « Comment bien recruter »



E74 : *Quelles sont les principaux points de vigilance pour une TPE qui souhaite recruter ?*

L.C. : Recruter pour une TPE constitue toujours un risque plus impor-

tant compte tenu de l'effectif réduit de l'entreprise. Souvent l'entreprise attend que son besoin soit urgent pour lancer la procédure de recrutement. « Hier, c'était trop tôt. Maintenant, je veux quelqu'un de suite ». Il est rare que le dirigeant soit un spécialiste du recrutement : devant la nécessité de recruter, il improvise sa procédure et va s'appuyer sur son « feeling » avec le candidat. De fait, l'affectif prend le pas sur l'analyse et il recrute plus une personnalité qu'une compétence.

E74 : *Quelles sont les conseils que vous donneriez pour éviter ces écueils ?*

L.C. : Le dirigeant doit d'emblée se poser les bonnes questions en formalisant son besoin à travers un questionnaire-type

qui va le guider : quel métier ? quelles compétences ? quelle formation ? quel type de contrat ? quelle expérience ? quelle fourchette salariale ? quel statut ? quelles perspectives d'évolution ?

Et, ne pas se précipiter. Il vaut mieux reporter un recrutement et faire une nouvelle sélection de candidats que de recruter une personne par défaut. Le dirigeant ne doit pas hésiter également à échanger avec un tiers – cela peut se réaliser au sein du Club TPE avec les participants ou échanger avec un spécialiste du recrutement.

E74 : *En tant que Chargée de mission au sein de la Maison des Entreprises, quel accompagnement pouvez-vous apporter ?*

L.C. : A travers la Mission « Mode D'emplois », je peux les aider en amont, en établissant avec eux une fiche de poste en repérant les compétences-clé, le besoin réel et également réaliser le recrutement. Mon intervention permet aussi de faire des simulations sur des aides de

Pôle Emploi et du Conseil régional Rhône-Alpes et de réaliser le montage de dossiers.

E74 : *Et après le recrutement ?*

L.C. : Le recrutement ne s'arrête pas le jour de la signature du contrat. Il faut quasiment six mois pour intégrer un nouveau salarié d'où l'importance de la phase d'intégration. Dans une TPE, le dirigeant est habitué à assumer des tâches extrêmement variées et à ne pas compter ses heures. Il part du principe que son nouveau salarié va en faire de même et qu'il va pouvoir compter sur son implication. Pour éviter que le quiproquo s'installe, il est important de ménager des moments d'échanges, dans un cadre formalisé, pour faire des points réguliers avec lui et, le cas échéant, recadrer sa mission. Là aussi, le Club TPE est un lieu privilégié pour comparer ses pratiques managériales.

Contact : Leslie Collombat - 04 50 52 39 25
lcollombat@medefhautesavoie.com

FONDATION SOMFY L'engagement citoyen dans l'habitat

Créée en 2005, la fondation SOMFY, interpellée par l'ampleur des dégâts causés par le tsunami en Indonésie, a recentré ses actions sur l'amélioration de l'habitat.

Aux côtés de l'association « Architectes de l'urgence », la fondation œuvre à reconstruire des ports de pêche, des habitations, voire des villages entiers détruits par des catastrophes naturelles ou humaines dans des pays lointains comme le Pakistan ou le Pérou.

Mais le slogan de Somfy « mieux habiter la planète » se décline également localement. En effet, partant du constat que près de 6 millions de personnes en France sont mal logées, dont 3 millions sont sans-abri, la fondation s'est engagée dans un vaste programme de réhabilitation des locaux des communautés d'Emmaüs en Rhône-Alpes.

Cet engagement, à la hauteur de 200000€, devrait connaître prochainement une deuxième étape, plus ambitieuse, grâce à la construction de logements sociaux soutenue également par des partenaires régionaux et départementaux.

Pour mener à bien ces projets, il fallait bien un mental de gagnant : Vincent Defrasne, champion olympique en biathlon, prendra la direction opérationnelle de la fondation en septembre 2011, scellant par là les liens qu'il entretient avec son ex-sponsor du temps de sa carrière de sportif de haut-niveau. Ces actions s'inscrivent dans une démarche de fond, celle de la responsabilité sociétale de l'entreprise qui se décline chez Somfy par un engagement à réduire sa consommation d'énergie. Un

plan d'actions sur trois ans a été planifié. Suite à la réalisation de bilans carbone de tous les sites Somfy, des actions ont été rapidement mises en place comme l'animation d'une équipe d'éco-ambassadeurs en interne, l'incitation au covoiturage pour les salariés, ou encore le recours au train pour les déplacements professionnels.

Protection et interactivité : deux domaines que connaît bien ce leader de la domotique qui, outre son solide appétit à conquérir avec succès de nouvelles parts de marché dans le monde, reste soucieux de son empreinte sociale.



Chantier au Pakistan



Contact : Jean-Michel Jaud - 04 50 96 70 00 - jean-michel.jaud@somfy.com